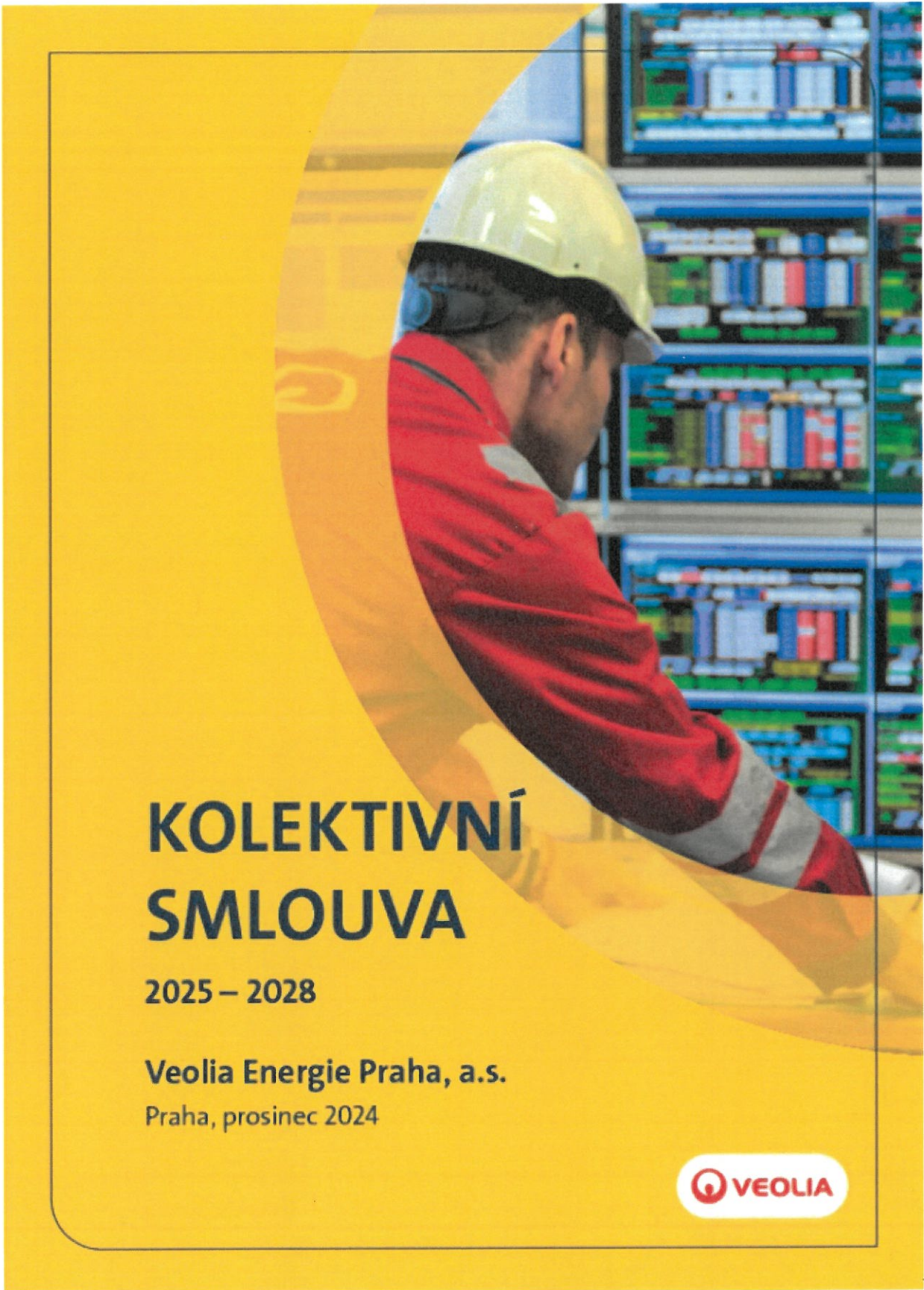




KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

2025 – 2028

Veolia Energie Praha, a.s.
Praha, prosinec 2024



Kolektivní smlouva Veolia Energie Praha, a.s.

na období let 2025-2028

Smluvní strany

Veolia Energie Praha, a.s.

Sídlo: Na Florenci 2116/15, Nové Město, 110 00 Praha 1

IČ: 036 69 564

Zastoupená:

Ing. Redou Rahmou, předsedou představenstva a

Ing. Martinem Brůhou, členem představenstva

na straně jedné

a

Základní organizace Odborového svazu ECHO Pražská teplotrenská a.s.
(ZO OS ECHO PT)

Sídlo: Chodovská 729/5, 141 00 Praha 4

IČO: 60501740

Zastoupená:

Tatánou Malcovou, předsedkyní ZO OS ECHO PT

Pavlem Staňkem, místopředsedou ZO OS ECHO PT

na straně druhé

se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy:

A – Úvodní ustanovení

Článek 1

Předmět kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva Veolia Energie Praha, a.s. (dále jen VEPA nebo také zaměstnavatel) se uzavírá podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Kolektivní smlouva upravuje především mzdová a ostatní práva zaměstnanců v pracovním poměru, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy, a to ve shodě s platnými právními předpisy. Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

Dále upravuje vzájemné vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací (dále jen OO) působící ve Veolii Energie Praha, a.s. a jejich práva a povinnosti.

Pro Kolektivní smlouvu bude používána také zkratka KS.

Kolektivní smlouva je rozdělena na základní část a přílohy:

Základní část: kapitola A Úvodní ustanovení
 kapitola B Organizace a pracovní podmínky
 kapitola C Mzdy
 kapitola D Všeobecná a závěrečná ustanovení

Přílohy: č. 1 Osobní účet
 č. 2 Ostatní sociální výhody
 č. 3 Zaměstnavatel a odborové organizace

Článek 2

Závaznost a rozsah kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany, všechny zaměstnance v pracovním poměru a ve vyjmenovaných případech se tato kolektivní smlouva vztahuje také na rodinné příslušníky a jiné osoby.

Článek 3

Sociální odpovědnost a rovný přístup

Veolia Energie Praha je součástí nadnárodní skupiny Veolia a jako zaměstnavatel se zavazuje dodržovat všechna ustanovení uvedená v bodech 1 a 2 tohoto článku v plném rozsahu.

1. Skupina Veolia jako sociálně odpovědný zaměstnavatel zaručuje rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Skupina Veolia klade důraz na tři základní přístupy:

- a) Garantujeme rovné a nediskriminační personální procesy a rovné zacházení pro všechny kategorie zaměstnanců,
 - b) Garantujeme nediskriminační přístup k zaměstnávání ve skupině Veolia (z pohledu věku, původu, zdravotního hlediska, pohlaví),
 - c) Garantujeme rozvoj sociálního dialogu a možnost svobodného projevu pro naše zaměstnance.
2. V souvislosti se zaručováním nediskriminačního přístupu a respektu pro všechny zaměstnance Veolia klade důraz na rovnost mezi ženami a muži a internacionalizaci společnosti.

Článek 4

Ochrana osobních údajů

V případě, že v souvislosti s plněním této smlouvy jsou jakoukoliv smluvní stranou poskytovány druhé smluvní straně osobní údaje fyzických osob, zavazují se smluvní strany zajistit ochranu osobních údajů, včetně citlivých údajů, se kterými přijdou do styku, v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. 4. 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES, Zákonem č. 110/2019 Sb. o zpracování osobních údajů v platném znění a v souladu s další příslušnou právní úpravou upravující ochranu osobních údajů.

B - Organizace a pracovní podmínky

Článek 5

Pracovní poměr

1. Vznik a změna pracovního poměru

- a) Pro vznik a změnu pracovního poměru platí v plném rozsahu zákoník práce, Pracovní řád a ustanovení této kolektivní smlouvy.
- b) Zaměstnavatel může uvolněná, popř. nově zřízená, pracovní místa přednostně obsazovat zaměstnanci zaměstnavatele, kteří splňují zdravotní a kvalifikační požadavky, popřípadě pokud požadovanou kvalifikaci mohou získat zaškolením. Zaměstnavatel je povinen nabídku volných pracovních míst dohodnutým způsobem zveřejňovat s uvedením požadavků na kvalifikaci, místo výkonu práce, příp. další podmínky.

2. Skončení pracovního poměru

- a) Pro skončení pracovního poměru platí v plném rozsahu Zákoník práce, Pracovní řád a ustanovení této kolektivní smlouvy.
- b) Výpovědní doba pro všechny druhy výpovědí činí dva měsíce s výjimkou vyplývající z § 51 a) ZP.
- c) Každou organizační, racionalizační i jinou změnu, která bude mít za následek snížení počtu pracovních míst, a tím i zaměstnanců, projedná zaměstnavatel s příslušným Výborem odborové organizace zpravidla tři měsíce, avšak minimálně jeden měsíc před účinností organizační změny.
- d) Při realizaci organizačních změn a útlumových programů je zaměstnavatel povinen v případech, kdy bude mít jiná volná místa, zabezpečit rekvalifikaci nebo zaškolení uvolňovaných zaměstnanců na tato místa, budou-li mít dotčení zaměstnanci o rekvalifikaci nebo zaškolení zájem a budou-li splňovat potřebné předpoklady zaměstnavatele – vzdělání, odbornou kvalifikaci. V případě zájmu uvolňovaného zaměstnance zaměstnavatel umožní a uhradí rekvalifikační kurz.

Článek 6

Odstupné

1. Pokud dojde k ukončení pracovního poměru zaměstnanců z důvodu organizačních změn, budou realizována níže uvedená opatření:

- a) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné v závislosti na době nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele a upravuje jej následující tabulka:

Doba nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele	Výše odstupného včetně zákonného odstupného
Do 10 let	3-násobek průměrného výdělku
Nad 10 do 20 let	6-násobek průměrného výdělku
Nad 20 do 30 let	9-násobek průměrného výdělku
Nad 30 let	11-násobek průměrného výdělku

- b) Rozhodným datem pro posuzování délky zaměstnání je poslední kalendářní den měsíce, ve kterém byl zaměstnanec v pracovním poměru u zaměstnavatele.
- c) Zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil dohodou z důvodu organizačních změn, se poskytne další zvýšené odstupné o jedenásobek jeho průměrného výdělku.
2. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši čtrnáctinásobku průměrného měsíčního výdělku včetně zákonného odstupného. V případě rozvázání PP dohodou z týchž důvodů přísluší při skončení PP zaměstnanci odstupné ve výši šestnáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.
3. Při ukončení pracovního poměru zaměstnanců z důvodu organizačních změn bude poskytnuto další odstupné: zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil dohodou z důvodu organizačních změn dříve, než by mu skončila výpovědní doba, se poskytne další zvýšené odstupné o jedenásobek jeho průměrného výdělku za každý kalendářní měsíc, o který skončil pracovní poměr před uplynutím výpovědní doby.
4. V případě rozvázání pracovního poměru s výplatou odstupného a následného nového pracovního poměru v jiné společnosti v rámci skupiny Veolia Energie v ČR se doba nepřetržitého pracovního poměru pro účely určení nároku na odstupné započítává od data vzniku nového pracovního poměru.

Článek 7

Odchodné

1. Zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil dohodou z důvodu uvedených v § 52 písm. e) ZP, přísluší při skončení pracovního poměru odchodné v závislosti na době nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele a upravuje jej následující tabulka:

Doba nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele	Výše odchodného
Nad 5 do 10 let	1-násobek průměrného výdělku
Nad 10 do 20 let	2-násobek průměrného výdělku
Nad 20 do 30 let	3-násobek průměrného výdělku
Nad 30 let	4-násobek průměrného výdělku

2. Odchodné, náhrada mzdy za dovolenou, nevyčerpaná dovolená a další mzdové nároky budou zaměstnanci vyplaceny po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne na výplatě odchodného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Článek 8

Výslužné při odchodu do důchodu

1. Výslužné při odchodu do starobního důchodu, předčasného starobního důchodu, preddůchodu, invalidního důchodu nebo do důchodu podle zvláštního předpisu se poskytuje všem zaměstnancům při prvním skončení pracovního poměru za podmínek uvedených dále. Pracovní poměr musí být ukončen nejpozději poslední den kalendářního měsíce, kdy vznikl nárok na důchod.
2. Se zaměstnanci, kteří již dosáhli věku potřebného pro vznik nároku na výše uvedené důchody, písemně dohodne zaměstnavatel se zaměstnancem termín skončení pracovního poměru nejméně tři měsíce předem. V případě, že zaměstnanec neakceptuje zaměstnavatelem navržený termín skončení a bude trvat na pokračování pracovního poměru, ztrácí nárok na výplatu výslužného.
3. Ve výjimečných případech, výhradně ze strany zaměstnavatele, při potřebě pokračování pracovního poměru, se mohou zaměstnavatel se zaměstnancem písemně dohodnout na pozdějším termínu skončení pracovního poměru. Za této podmínky má zaměstnanec nárok na výplatu výslužného ve výplatním termínu za poslední měsíc trvání pracovního poměru.
4. V případě ukončení pracovního poměru jiným způsobem než dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnance odměna nenáleží.
5. Výslužné se poskytuje v závislosti na době nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele a upravuje jej následující tabulka:

Doba nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele	Výslužné
Nejméně 10 let	2,0-násobek průměrného výdělku
Nejméně 15 let	3,0-násobek průměrného výdělku
Nejméně 20 let	5,5-násobek průměrného výdělku
Nejméně 25 let	5,5-násobek průměrného výdělku
Nejméně 30 let	6-násobek průměrného výdělku

Průměrným měsíčním výdělkem se pro tyto účely rozumí průměrný výdělek zjištěný naposledy v rozhodném období před skončením pracovního poměru u zaměstnavatele.

6. Výslužné nepřísluší zaměstnancům, u nichž došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP nebo dohodou z těchto důvodů.
7. Rozhodným datem pro posuzování délky zaměstnání je poslední kalendářní den měsíce, ve kterém byl zaměstnanec v pracovním poměru u zaměstnavatele.
8. Výslužné bude zaměstnanci vyplaceno při skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na pozdějším termínu výplaty.

Článek 9

Odborný rozvoj zaměstnanců

Zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců v souladu se zněním § 227-235 ZP. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména:

- a) zaškolení a zaučení,
- b) odbornou praxi absolventů škol,
- c) prohlubování kvalifikace,
- d) zvyšování kvalifikace.

Článek 10

Pracovní doba

1. Ve VEPA je uplatněna:
 - rovnoměrně rozvržená pracovní doba,
 - nerovnoměrně rozvržená pracovní doba,
 - pružná pracovní doba.
2. Rovnoměrně rozvržená pracovní doba je rozvržena do pětidenního pracovního týdne (Po-Pá) a činí 37,5 hodin týdně. Délka směny nesmí překročit 12 hodin. Začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn stanoví zaměstnavatel po projednání s OO ve vnitřním předpisu.

3. Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba je rozvržena dle jednotlivých harmonogramů směn na kalendářní rok a činí v průměru maximálně 37,5 hodin týdně za období 52 týdnů po sobě jdoucích. Délka směny nesmí překročit 12 hodin. Začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn stanoví zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem ve vnitřním předpisu.
4. Pružná pracovní doba se řídí ustanoveními ZP a vnitřními předpisy.
5. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit všem zaměstnancům nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny a nepřetržitý odpočinek v týdnu v souladu s ustanoveními ZP.
6. Nebrání-li tomu vážné pracovní a provozní důvody, dohodne zaměstnavatel se zaměstnancem na základě jeho žádosti kratší pracovní dobu.
7. Poskytování přestávek v práci a bezpečnostních přestávek podle zvláštních právních předpisů je stanoveno Pracovním řádem a vnitřním předpisem.

Článek 11

Přesčasová práce a pracovní pohotovost

1. Přesčasová práce se řídí ustanoveními zákoníku práce, touto kolektivní smlouvou a dalšími obecně závaznými právními předpisy a vnitřními předpisy.
2. Podle § 93 ZP může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci práci přesčas nejvýše v rozsahu 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. Při nařizování přesčasové práce je zaměstnavatel povinen přihlížet k osobní situaci zaměstnance.
3. Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, je stanoveno na 52 týdnů v kalendářním roce. Nejvyšší možný rozsah práce přesčas může činit 416 hodin za rok.
4. Celkový předpokládaný rozsah práce přesčas na kalendářní rok bude projednán s OO do konce února.
5. Zaměstnavatel může se zaměstnancem písemně dohodnout pracovní pohotovost podle § 95 ZP jen na jiném místě, které je odlišné od pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat pracovní pohotovost v rámci písemně dohodnutého limitu.
6. Po dobu dovolené a volna s náhradou mzdy nelze nařídit ani dohodnout pracovní pohotovost.

Článek 12

Dovolená

1. Dovolená zaměstnanců se řídí ustanoveními § 211-223 ZP.
2. Výměra dovolené zaměstnanců činí šest týdnů v kalendářním roce.
3. Konkrétní podmínky čerpání dovolené jsou blíže určeny v rozhodnutí ředitelky pro lidské zdroje a dále ve vnitřních předpisech regionu.

Článek 13

Překážky v práci

1. Překážky v práci na straně zaměstnance se řídí ustanoveními § 191-206 ZP.

2. Zaměstnanci, který byl dočasně uznán práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší náhrada mzdy po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) ve výši a za podmínek stanovených platnou legislativou.
3. Poruší-li zaměstnanec v období dočasné pracovní neschopnosti (viz odst. 2 tohoto článku) stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout.
4. Překážky v práci na straně zaměstnavatele se řídí ustanoveními § 207-210 ZP.
5. Jiné důležité osobní překážky v práci vycházejí zejména z nařízení vlády č. 590/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů (dále NV). Podmínky poskytnutí v sobě zahrnují nároky dle NV včetně event. zvýšení nároků poskytnutých zaměstnavatelem (týkají se obou pohlaví):

Pracovní volno s náhradou mzdy (pokud není uvedeno jinak) se poskytne:

- **Vyšetření nebo ošetření:**

- a) Pracovní volno na zdravotní vyšetření a ošetření s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a která je nejblíže bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu,
- b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejblížším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrady mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle písmena a).

- **Narození dítěte:**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na 2 dny při narození dítěte manželce (družce). Je možno vyčerpat max. do 1 měsíce ode dne narození.

- **Doprovod:**

- c) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené výkony nebylo možno toto provést mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy zaměstnanci nepřísluší, má-li zaměstnanec nárok na podporu při ošetřování člena rodiny.
- d) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 12 pracovních dnů v kalendářním roce.
- e) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy.

- **Úmrtí:**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne:

- a) Na 4 pracovní dny při úmrtí manžela, druhu, partnera nebo dítěte (*je možno vyčerpat max. do 1 měsíce ode dne úmrtí*) a na další 1 den k účasti na pohřbu těchto osob,
- b) Na 2 pracovní dny při úmrtí rodiče nebo sourozence zaměstnance, rodiče nebo sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte (*je možno vyčerpat max. do 1 měsíce ode dne úmrtí*),

na 1 další den k účasti na pohřbu těchto osob a na další 1 den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,

- c) Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela, k účasti na pohřbu manžela sourozence zaměstnance nebo sourozence rodiče nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další 1 den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

- **Svatba:**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatebním obřadu při svatbě dítěte. Na 1 den bez náhrady mzdy při svatbě rodiče.

- **Přestěhování:**

Pracovní volno s náhradou mzdy na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení (*je možno vyčerpat max. do 1 měsíce ode dne přestěhování*).

- **Přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků:**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu při nepředvídaném přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

- **Znemožnění cesty do zaměstnání:**

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

- **Vyhledání nového zaměstnání:**

- a) Pracovní volno bez náhrady mzdy před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.
- b) Při hledání nového zaměstnání při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodu uvedených v § 52 písm. a)-e) ZP se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.
- c) Zaměstnanec doloží potvrzení, že pracovní volno čerpal k vyhledávání nového zaměstnání (příslušný formulář je k vyzvednutí na útvaru LZ).

- **Pohřeb spoluzaměstnance:**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel po dohodě s OO.

- **Osamělí zaměstnanci:**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na žádost zaměstnance v rozsahu 4 pracovních dnů v kalendářním roce pro osamělé ženy a osamělé muže, pokud mají děti ve vlastní péči ve věku do skončení povinné školní docházky a za podmínky, že pracovní poměr žadatele trvá nebo má trvat v kalendářním roce alespoň 3 měsíce. Povinná školní docházka trvá 9 let a žáci ji splní ukončením období školního vyučování ve školním roce, v němž dovrší poslední rok povinné školní docházky.

- **Pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce**

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Článek 14

Náhrada výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce

Náhrada výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce se řídí ustanoveními § 151-190 ZP.

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné ve výši horního limitu platného pro zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v souladu s § 176 ZP a prováděcími právními předpisy.

Podmínky pro poskytování cestovních náhrad jsou uvedeny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Článek 15

Lékařská péče

1. Péče o ochranu zdraví zaměstnanců při práci je nedílnou součástí povinností zaměstnavatele. Dohled na zdraví zaměstnanců ve vztahu k práci nesmí být pro zaměstnance spojen se ztrátou na výdělku.
2. Zaměstnavatel bude zajišťovat systém pracovnělékařské služby v rozsahu stanoveném platnými právními předpisy prostřednictvím smluvních lékařů.
3. Všichni zaměstnanci nově přijímaní do pracovního poměru se podrobí vstupní lékařské prohlídce u smluvního lékaře. Vstupní lékařskou prohlídku hradí zaměstnavatel po uzavření pracovního poměru se zaměstnancem. Nutná speciální vyšetření hradí zaměstnavatel, přičemž s nově přijímaným zaměstnancem uzavře dohodu o srážce ze mzdy, kterou uplatní, pokud bude pracovní poměr ukončen ve zkušební době.
4. Zaměstnavatel zabezpečí v součinnosti se smluvními lékaři v průběhu pracovní doby realizaci pracovnělékařských prohlídek u zaměstnanců na rizikových pracovištích a dále prohlídek zdravotní způsobilosti u těch zaměstnanců, u nichž to vyžadují obecně závazné právní předpisy nebo popisy pracovních míst.
5. Uvedenou zdravotní péči včetně nákladů s ní spojených hradí zaměstnavatel v plné výši, pokud není tato péče hrazena z veřejného zdravotního pojištění.
6. Zaměstnavatel bude vytvářet příznivé smluvní i organizační podmínky pro zabezpečování pracovnělékařských služeb zajišťované fyzickými nebo právnickými subjekty

Článek 16

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Oblast týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně hygieny práce a pracovního prostředí, je rovnocennou a neoddělitelnou součástí výrobních a pracovních úkolů zaměstnavatele a bude pravidelně projednávána s OO.

2. Zaměstnavatel se zavazuje dodržovat veškerá ustanovení v oblasti BOZP uvedená zejména v části páté, § 101–108 ZP, zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve všech dalších právních předpisech a v Pracovním řádu.
3. Zaměstnavatel uznává právo OO vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Činnost těchto orgánů se považuje za jiný úkon v obecném zájmu.
4. Pozůstalým po zaměstnanci, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, přísluší jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých za podmínek daných ZP a OZ ve výši nejméně 20násobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku.
5. Rozhodným obdobím pro zjišťování průměrného výdělku pro účely zjišťování náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání je předchozí kalendářní rok, pokud je použití tohoto rozhodného období pro zaměstnance výhodnější. U zaměstnance, který byl pro ohrožení nemoci z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice převeden na jinou práci a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna teprve po tomto převedení, se vychází při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělek, pokud je to pro zaměstnance výhodnější, z průměrného výdělku zjištěného naposled přede dnem převedení na jinou práci.

C - Mzdy

Článek 17

Základní mzdové principy

Zaměstnavatel uplatňuje pro zaměstnance tarifní a smluvní mzdu.

Článek 18

Tarifní mzda

1. Ve Veolia Energie Praha, a.s. je uplatněna tarifní soustava s tarifními stupni, které jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. Pro všechny kategorie zaměstnanců odměňovaných v rámci tarifní soustavy se uplatňuje systém měsíční tarifní mzdy.
2. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle sjednaného druhu práce do příslušného tarifního stupně. Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit zaměstnanci přiznaný tarifní stupeň.
3. Všechny mzdové tarify jednotlivých zaměstnanců budou zvýšeny k 1. 4. 2025 o 1,5 %.
4. V případě vysoké míry inflace zjištěné ze zdrojů Českého statistického úřadu bude zahájeno jednání.
5. Mzdové tarify vč. minimální výše tarifních mezd jsou následující:

Tarifní třída	Minimální výše základní mzdy od 1.4 2025
5	23 900
6	25 000
7	26 400
8	27 900
9	29 300
10	31 150
11	32 750
12	34 750
13	36 800
14	38 800
15	41 450
16	44 850
17	47 050

4. Na podporu motivace tarifních zaměstnanců bude ve spol. Veolia Energie Praha, a.s. stanoven objem mzdových prostředků ve formě Fondu vedoucího a to ve výši 10 000 Kč/tarifní zaměstnanec/rok. Stanovený objem těchto mzdových prostředků bude v daném kalendářním roce vyplacen v plné výši (10 000 Kč*počet tarifních zaměstnanců k 1. 1. 2025). Personální útvar určí okruh liniových vedoucích a manažerů, kterým budou tyto prostředky rozděleny. Odměny z Fondu vedoucího se schvalují na příslušném formuláři a musí být doručeny na personální útvar před uzavřením mezd v daném měsíci.

Článek 19

Osobní ohodnocení

1. Osobní ohodnocení je nadtarifní složkou odměňování zaměstnanců a poskytuje se všem zaměstnancům odměňovaným tarifní mzdou.
2. Osobní ohodnocení se poskytuje měsíčně, vyplácí se společně se mzdou za kalendářní měsíc a je vázána na skutečně odpracovanou dobu v měsíci (v případě absence se krátí úměrně neodpracované době).
3. Osobní ohodnocení má fakultativní povahu a není nárokovou složkou mzdy. Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit zaměstnanci výši osobního ohodnocení k 1. 1. daného roku (Mzdový výměr).
4. Osobní ohodnocení lze zaměstnanci jednorázově zvýšit, a to za splnění dalších úkolů nad rámec jeho pracovních povinností. O jednorázovém zvýšení osobního ohodnocení, v rámci jejího přerozdělení mezi zaměstnance útvaru (ušetřené mzdové prostředky na osobní ohodnocení dle bodu 5), rozhoduje přímý vedoucí zaměstnance. S jednorázovým zvýšením osobního ohodnocení a s důvody zvýšení je přímý vedoucí povinen zaměstnance seznámit před jeho provedením. Vedoucí zaměstnanec je povinen o tomto přerozdělení v rámci měsíce informovat personální útvar.
5. Při neplnění pracovních úkolů zaměstnance nebo porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (např. porušení pracovního nebo technologického postupu, pravidel a předpisů BOZP, neomluvené zameškání práce, požívání alkoholických a jiných návykových látek apod.) lze osobní ohodnocení odejmout, a to v měsíci, kdy neplnění či porušení bylo zjištěno, maximálně až na dobu 3 měsíců. O odejmutí osobního ohodnocení rozhoduje přímý nadřízený zaměstnance. S důvody odejmutí osobního ohodnocení mzdy je přímý nadřízený povinen zaměstnance seznámit.
6. Odejmutí osobního ohodnocení se provádí na tiskopise, který je nutno doručit na personální útvar do konce měsíce, který pak zajistí odejmutí osobního ohodnocení.

Článek 20

Smluvní mzda

1. Na zaměstnance, s nimiž je mzda sjednána smluvně, se další ustanovení této části kolektivní smlouvy nevztahují, vyjma:
 - ustanovení o mzdě při výkonu jiné práce (čl. 21),
 - odborných školeních (čl. 22),
 - ustanovení o mzdě za práci přesčas (čl.23),
 - příplatků za práci ve svátek (čl.24),
 - příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí (čl.24),
 - příplatků za práci v obtížných pracovních podmínkách (čl.24),
 - příplatků za práci v noci (čl.24),
 - příplatků za práci o sobotách a nedělích (čl.24),
 - odměny za pracovní pohotovost (čl.25),
 - započítávání odpracované doby (čl.27),
 - ustanovení o průměrném výděлку a výplatě mzdy (čl.28).

2. Smluvní mzda je individuálně stanovená výše mzdy. Zaměstnancům se stanoví smluvní mzda ve vazbě na složitost, odpovědnost, náročnost činnosti a dále s ohledem na rozsah a úroveň řídicí činnosti, odbornost a individuální schopnosti při výkonu funkce. Pod pojmem „stanovení smluvní mzdy“ se rozumí dohoda o výši mzdy mezi dvěma smluvními stranami.

Článek 21

Převedení na jinou práci, mzda při výkonu jiné práce, ostatní překážky na straně zaměstnavatele, zastupování

1. Převedení na jinou práci

Převede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci a dojde-li přitom ke zvýšení tarifního stupně, stanoví se mu nový mzdový tarif s účinností ode dne převedení. Dojde-li při převedení ke snížení tarifního stupně a toto převedení není uskutečněno z důvodů pravomocného rozhodnutí soudu nebo jiného orgánu dle § 41 odst. 1 písm. e) ZP, přísluší zaměstnanci nový mzdový tarif od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po změně zařazení, je-li tímto dnem první den měsíce, od tohoto dne.

2. Mzda při výkonu jiné práce

Převede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda, z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. b) a d) a odst. 4 a 5 ZP, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

3. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207 - 210 ZP, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Článek 22

Odborná školení

1. Účast na odborném školení, semináři nebo přezkoušení, které je zaměstnavatelem považováno za prohloubení kvalifikace, se posuzuje jako výkon práce. Obdobně se postupuje v případě dlouhodobých pracovních stáží a rekvalifikací.
2. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci mzdu (mzdový tarif), popřípadě mzdu ve výši odpovídající jeho průměrnému výdělku (pro směřující zaměstnance), nelze-li mu určit za dobu účasti výši tarifu a ostatních složek mzdy.

Článek 23

Mzda za práci přesčas

Za dobu práce přesčas nařízené zaměstnavatelem nebo konané s jeho souhlasem přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ke mzdě ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku a toto volno bylo poskytnuto nejdéle v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době.

Článek 24

Příplatky

1. Příplatek za práci ve svátek

- a) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek k dosažené mzdě, a to ve výši 170 % průměrného hodinového výdělku místo náhradního volna. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- b) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

2. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a obtížných pracovních podmínkách

Za práci konanou ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě. Za práci v obtížných pracovních podmínkách přísluší zaměstnanci příplatek.

3. Příplatek za práci v noci

Za dobu práce konané v době od 22.00 do 6.00 hodin přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku, minimálně 25,20 Kč.

4. Příplatek za práci konanou v odpolední směně

Za dobu práce konané v odpolední směně přísluší zaměstnanci příplatek.

Odpolední směnou se rozumí směna, jejíž převážná část je stanovena na dobu od 14.00 do 22.00 hodin. Tento příplatek nepřísluší:

- při poskytování příplatku za práci v nepřetržitém pracovním režimu,
- při poskytování příplatku za práci ve dvousměnném pracovním režimu,
- za práci přesčas.

5. Příplatek za práci v nepřetržitém pracovním režimu

- a) Za dobu práce konané v nepřetržitém pracovním režimu podle předem stanoveného harmonogramu směn přísluší zaměstnanci příplatek.
- b) Pro účely poskytování tohoto příplatku se nepřetržitým pracovním režimem rozumí provoz, v němž výroba (činnost) probíhá nepřetržitě po celý rok nebo ucelené časové období (sezónu) s výjimkou krátkodobých přestávek technického charakteru (revize), přičemž zaměstnanci pracují v nepřetržitém pracovním režimu, tzn. střídavě ve všech směnách rozvržených zaměstnavatelem v předem stanoveném harmonogramu směn na 24 hodin denně, a pracovní směny jim připadají střídavě na různé kalendářní dny.

6. Příplatek za práci o sobotách a nedělích

Za dobu práce konané o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci mzda s příplatkem ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku, a to i pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na poskytnutí náhradního volna.

7. Příplatek za práci ve výškách

- a) Za práci ve výškách v omezeném pracovním prostoru nebo při vynucených polohách těla (např. na stožárech, žebřících, klecích, visutých lešeních, zdvižných plošinách apod.) alespoň ve výšce od 7 metrů od pevného podlaží přísluší zaměstnanci příplatek.

Při práci ve výšce od 10 m od pevného podlaží se poskytuje příplatek.

Při práci na stabilních pracovních plošinách se tento příplatek neposkytuje.

- b) Příslušná výška se počítá od kóty 0 metrů, pokud není technologické zařízení, na kterém se práce provádí, obestavěno další konstrukcí nebo zdvihem se stabilním podlažím. V takovém případě se příslušná výška počítá od posledního stabilního podlaží i roštového.
- c) Při výjimečné práci na potrubí bez lávek a při práci ve vynucených polohách bez pracovních plošin přísluší příplatek od výšky 2,5 m.

Výše příplatků stanovených sazbou v Kč za hodinu:

Příplatky	výše v Kč/h
Příplatek za ztížené pracovní prostředí	13,30
Příplatek za práci v obtížných pracovních podmínkách	13,30
Příplatek za práci konanou v odpolední směně	14,30
Příplatek za práci v nepřetržitém pracovním režimu	15,00
Příplatek za práci ve výškách od 7m, bez lávek a plošin od 2,5m	7,50
Příplatek za práci ve výškách od 10m	9,70

Článek 25

Odměna za pracovní pohotovost

- 1. Za hodinu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku, minimálně však 17,10 Kč za hodinu.
- 2. Dojde-li v průběhu trvání pohotovosti k výkonu práce, přísluší zaměstnanci mzda za vykonanou práci. Souběh odměny za pohotovost a mzdy za práci je vyloučen.
- 3. Pro nařizování pracovní pohotovosti platí, že pohotovost lze naříditi zaměstnancům technické i dělnické kategorie.

Článek 26

Pololetní odměny

- 1. Zaměstnancům v pracovním poměru a současně v evidenčním stavu bude vyplacena pololetní odměna, s výjimkou zaměstnanců, kterým pololetní odměna nepřísluší podle ustanovení bodu 5.
- 2. Při vzniku, změně nebo skončení pracovního poměru v průběhu rozhodného období a z jiných důvodů zániku nároku uvedeném v bodě 5 písm. b), f) těchto zásad přísluší zaměstnanci poměrná část pololetní odměny.
- 3. Rozhodným obdobím pro vznik a posuzování nároku je:
 - a) pro Pololetní odměnu I: od 1. října předchozího kalendářního roku do 31. března běžného roku,
 - b) pro Pololetní odměnu II: od 1. dubna do 30. září běžného roku.
- 4. Pololetní odměna I ve výši 70% průměrné měsíční mzdy a Pololetní odměna II ve výši do 70 % průměrné měsíční mzdy může být vyplacena na základě rozhodnutí předsedy představenstva a člena představenstva současně.

Základnu pro stanovení výše pololetní odměny tvoří:

- 1/6 součtu poskytnutých měsíčních průměrných mezd, tj. časová mzda za skutečně odpracovanou dobu, vč. mzdy za práci přesčas, dále měsíční pohyblivá složka mzdy, příplatky a odměny.

Do celkové hrubé průměrné mzdy pro účely výpočtu Pololetní odměny I a II není zahrnuta: Pololetní odměna I a II, výslužné, popř. další náhrady mezd a ostatní složky hrazené z ostatních osobních nákladů.

5. Pololetní odměna nepřísluší zaměstnanci (vyjma případů uvedených v bodě 2 tohoto článku):

- a) kterému pracovní poměr skončil v rozhodném období dle § 55 ZP nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. f), g), h) nebo je k poslednímu dni rozhodného období z těchto důvodů ve výpovědní lhůtě,
- b) který ukončil v rozhodném období pracovní poměr ve zkušební době,
- c) který prokazatelně porušil v rozhodném období povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci požíváním alkoholických a jiných návykových látek na pracovišti,
- d) který neomluveně zameškal v rozhodném období nebo k poslednímu dni tohoto období jednu nebo více směn (neomluvené zameškané části směn se sčítají),
- e) který byl v průběhu rozhodného období nebo k poslednímu dni tohoto období pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi,
- f) kterému po celé rozhodné období byla mzda sjednána smluvně (smluvní mzda).

5. Pololetní odměna I bude vyplacena spolu s výplatou mzdy za měsíc květen běžného roku. Pololetní odměna II bude vyplacena spolu s výplatou mzdy za měsíc říjen běžného roku.

Článek 27

Započítávání odpracované doby

1. Pro účely určování nároku na všechna finanční plnění se dobou nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele rozumí nepřetržitě trvání pracovního poměru od data vzniku pracovního poměru ve společnostech skupiny Veolia v ČR nebo jejich právních předchůdců.
2. V případech, kdy provozovaná nebo pronajímaná zařízení jsou předmětem příslušné smlouvy, bude se případné započítávání odpracované doby řídit podmínkami sjednanými a uvedenými v příslušné smlouvě.

Článek 28

Průměrný výdělek, výplata mzdy

1. Při zjišťování a používání průměrného výdělku (průměrný hodinový výdělek) se postupuje podle zákonné úpravy s následujícím upřesněním:
 - roční odměny se rozpočítávají na čtyři čtvrtletí,
 - pololetní odměny se rozpočítávají na čtyři čtvrtletí,
 - další odměny se rozpočítávají na čtyři čtvrtletí v případě, že se vztahují k delšímu období než k předchozímu čtvrtletí.
2. Uvedené poměrné části mzdy, které budou rozpočteny na příslušná kalendářní čtvrtletí a budou promítnuty do výše průměrného výdělku, budou upraveny v poměru k odpracované době v příslušném kalendářním čtvrtletí.

3. Při zajištění podmínek pro bezhotovostní způsob výplaty mezd pro všechny zaměstnance příslušné organizační jednotky se mzda vyplácí bezhotovostním způsobem převodem na účet zaměstnance u jím určeného jednoho peněžního ústavu. Mzda se vyplácí v těchto výplatních termínech:

Výplatní termíny mezd v roce 2025

MZDA ZA OBDOBÍ	VÝPLATNÍ TERMÍN
	rok 2025
leden 2025	10. 2. 2025
únor 2025	10. 3. 2025
březen 2025	10. 4. 2025
duben 2025	9. 5. 2025
květen 2025	10. 6. 2025
červen 2025	10. 7. 2025
červenec 2025	11. 8. 2025
srpen 2025	10. 9. 2025
září 2025	10. 10. 2025
říjen 2025	10. 11. 2025
listopad 2025	10. 12. 2025
prosinec 2025	9. 1. 2026

D - Všeobecná a závěrečná ustanovení

Článek 29

Smluvní strany se dohodly na tom, že závazný výklad ustanovení a obsahu této kolektivní smlouvy budou společně provádět obě smluvní strany na zasedání zaměstnavatele se ZO OS ECHO.

Článek 30

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou:

Základní část - kapitola A Úvodní ustanovení
kapitola B Organizace a pracovní podmínky
kapitola C Mzdy
kapitola D Všeobecná a závěrečná ustanovení

Přílohy - č. 1 Osobní účet
č. 2 Ostatní sociální výhody
č. 3 Zaměstnavatel a odborové organizace

Změnu nebo doplnění jednotlivých kapitol nebo příloh této kolektivní smlouvy může navrhnout písemně kterákoli ze smluvních stran. Obě smluvní strany jsou povinny o návrhu na změnu nebo doplněk jednat nejpozději do 15 kalendářních dnů od jejich doručení druhé straně.

O změně či doplnění kolektivní smlouvy bude při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této kolektivní smlouvě, bezodkladně zahájeno jednání na návrh kterékoli smluvní strany v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny.

Pokud nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat i závazky, které v době uzavření kolektivní smlouvy právní řád neumožňoval, bude bezodkladně zahájeno jednání o takové změně či doplnění na návrh kterékoli ze smluvních stran.

Změny a doplňky kterékoli části budou mít vždy formu písemného a číslovaného dodatku ke KS.

Článek 31

Smluvní strany se zavazují řešit případné spory o plnění závazků, které vyplývají z kolektivní smlouvy, nejprve vzájemným jednáním. Pokud spor nevyřeší do 30 kalendářních dnů od doručení návrhu na zahájení jednání o řešení sporu druhé straně, budou smluvní strany postupovat v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání.

Článek 32

Průběžná kontrola plnění této kolektivní smlouvy se bude provádět na písemné požádání jedné ze smluvních stran.

Článek 33

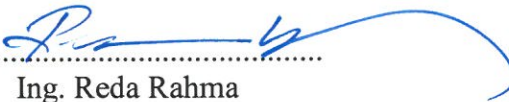
Při změně smluvních stran přecházejí závazky této kolektivní smlouvy na jejich právní nástupce.

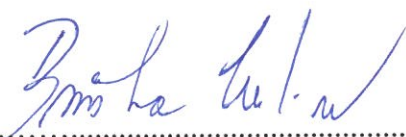
Článek 34

1. Tato kolektivní smlouva je uzavřena dnem podpisu zástupci obou smluvních stran a její účinnost je od 1.1.2025 do 31.12.2028, s výjimkou části III C Mzdy, článku 18, bodu 3, 4 a 5 a článku 24 Příplatky této kolektivní smlouvy, jejíž účinnost je od 1.1.2025 do 31.12.2025.
2. Smlouva je vyhotovena ve čtyřech stejnopisech s platností originálu. Po podpisu obdrží každý podepisující jeden stejnopis.
3. Zaměstnavatel seznámí, za smluvní strany, zaměstnance s obsahem této kolektivní smlouvy, příp. s jejími změnami nebo doplňky nejpozději do 30 kalendářních dnů od jejich uzavření.
4. Smluvní strany prohlašují, že projevy jejich vůle byly učiněny svobodně, vážně a určitě, že si smlouvu přečetly a jejímu obsahu porozuměly, což stvrzují svými podpisy.

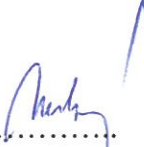
V Praze dne 19.12.2024

Za zaměstnavatele:


.....
Ing. Reda Rahma
předseda představenstva


.....
Ing. Martin Brůha
člen představenstva

Za odborovou organizaci:


.....
Taťána Malcová
předseda ZO OS ECHO PT


.....
Pavel Staněk PT
místopředseda ZO OS ECHO PT

Příloha č. 1 KS

Sociální výhody – Osobní účet

Článek 1

Nárok na osobní účet

1. Nárok na osobní účet vzniká nejdříve po uplynutí zkušební doby, maximálně však po 3 měsících od vzniku pracovního poměru.
2. V rámci skupiny Veolia Energie v ČR zaměstnanci přísluší jeden osobní účet, a to ten, který je pro zaměstnance výhodnější.

Článek 2

Osobní účet zaměstnance

1. Zaměstnavatel vytvoří v rámci sociálních výdajů osobní účty zaměstnanců ve výši 36 000 Kč/zaměstnanec za kalendářní rok, a to v celkových nákladech zaměstnavatele.
2. Prostředky osobního účtu je možno čerpat na následující účely:
 - a) **penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření do maximální výše čerpání 36.000 Kč/rok,**
 - b) **soukromé životní pojištění do maximální výše čerpání 36.000 Kč/rok,**
 - c) **dlouhodobý investiční produkt (DIP) do maximální výše čerpání 36.000 Kč/rok**
 - d) **volnočasové aktivity do maximální výše souhrnného ročního limitu na volnočasové benefity stanovené pro daný kalendářní rok:**
 - **rekreace zaměstnanců a rodinných příslušníků** (zájezdy, ubytovací a hotelové služby, cestovné na rekreaci, pronájem obytného auta, pronájem rekreačních zařízení a další obdobné služby cestovních kanceláří, agentur, provozovatelů ubytovacích a rekreačních zařízení včetně internetových portálů),
 - **služby zdravotnických zařízení pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky** (lázeňské pobyty, wellness, rehabilitace, masáže, rekondiční pobyty, rehabilitační a ortopedické pomůcky, očkování, ošetření zubů, zubní náhrady, kosmetické operace, zdravotní operace a výkony, operace očí, dioptrické brýle, kontaktní čočky, vitamíny a potravinové doplňky zakoupené v lékárně nebo zdravotnickém zařízení),
 - **služby vzdělávacích zařízení pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky** (semináře a kurzy dle vlastního určení zaměstnance, příspěvky na jazykové kurzy nehrazené zaměstnavatelem, školné na školách a v předškolních zařízeních),
 - **kultura a sport pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky** (kulturní pořady a sportovní akce dle výběru zaměstnance – vstupenky, předplatné, permanentky, pronájem sportovních a kulturních zařízení),
 - **tištěné knihy**, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy.

Článek 3

Zásady pro zřízení a používání osobních účtů

1. Osobní účet je za stanovených podmínek poskytován všem zaměstnancům v pracovním poměru a současně v evidenčním stavu.

V rámci skupiny Veolia Energie v ČR zaměstnanci přísluší jeden osobní účet, a to ten, který je pro zaměstnance výhodnější. Zaměstnanec má v jednom kalendářním roce nárok na osobní účet maximálně do výše částky stanovené pro příslušný kalendářní rok.

2. Zaměstnanec má nárok na poskytnutí celé výše částky osobního účtu, pokud v období, za něž se částka poskytuje, odpracuje dvanáct měsíců při plném pracovním úvazku, není-li dále stanoveno jinak. Zaměstnanci pracující na zkrácený pracovní úvazek mají nárok na poměrnou část osobního účtu stanoveného pro příslušný kalendářní rok, a to podle výše pracovního úvazku.
3. Zaměstnanci, kteří nastoupí v průběhu roku, mají nárok na poměrnou část osobního účtu stanoveného pro příslušný kalendářní rok, a to podle počtu odpracovaných celých kalendářních měsíců, vyjma měsíců ve zkušební době (max. 3 měsíce).
4. Zaměstnancům, kteří jsou na mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené, nepřísluší po tuto dobu nárok na poskytnutí osobního účtu. V případě návratu do práce po skončení těchto překážek se postupuje analogicky dle bodu 3 tohoto článku.
5. Při skončení pracovního poměru, kdy došlo k přečerpání osobního účtu, a nárok buď zcela, nebo zčásti nevznikl, zaměstnavatel uplatní nárok na vrácení přečerpané části ke dni skončení pracovního poměru.
6. Zaměstnancům, kteří končí pracovní poměr, při nástupu na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, náleží poměrná výše osobního účtu pro příslušný kalendářní rok dle počtu odpracovaných měsíců v jednotlivých společnostech ve skupině Veolia Energie v ČR. Nevyčerpaný zůstatek osobního účtu musí být dočerpán do doby skončení pracovního poměru.
7. Zaměstnancům, kterým je pracovní poměr zrušen podle § 55 ZP, kteří obdrželi výpověď podle § 52 písm. f) až h) ZP nebo jsou z těchto důvodů ve výpovědní lhůtě, nebo porušili povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, závažným způsobem, nebo opakovaně méně závažným způsobem, osobní účet za příslušný rok nenáleží.
8. Čerpání osobního účtu **na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření dle článku 2 bodu 2a):**
 - a) Prostředky z osobního účtu na penzijní připojištění nebo na doplňkové penzijní spoření jsou poskytovány ve formě měsíčních nebo jednorázových příspěvků zaměstnavatele hrazených za zaměstnance zasílaných přímo na účet penzijního fondu nebo penzijní společnosti na základě smlouvy o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření uzavřené mezi zaměstnancem a penzijním fondem nebo penzijní společností.
 - b) Podmínkou čerpání z osobního účtu zaměstnance na penzijní připojištění je předložení kopie uzavřené smlouvy, popř. dodatku smlouvy či jiného dokladu o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření a informování zaměstnavatele o změnách nebo zrušení uzavřené smlouvy o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření.
 - c) Podmínkou čerpání z osobního zaměstnance na penzijní připojištění účtu je dále uzavření dohody zaměstnance a zaměstnavatele o srážce ze mzdy na částku měsíční nebo jednorázové platby penzijního připojištění penzijnímu fondu nebo doplňkového penzijního spoření penzijní společnosti.
 - d) Poskytování příspěvku na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření není podmíněno úhradou platby z vlastních prostředků zaměstnance.
9. Čerpání osobního účtu **na soukromé životní pojištění dle článku 2 bodu 2b):**

Prostředky z osobního účtu na soukromé životní pojištění jsou poskytovány formou zpravidla

ročních příspěvků zaměstnavatele zasílaných přímo na účet pojišťovny na základě uzavřené smlouvy o soukromém životním pojištění zaměstnance za podmínek, že se jedná o daňově zvýhodněné soukromé životní pojištění:

- pro případ dožití,
 - pro případ smrti nebo dožití,
 - důchodové.
- a) Pojistná smlouva je uzavřena mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, nikoliv mezi zaměstnavatelem a pojišťovnou ve prospěch zaměstnance.
 - b) Výplata pojistného plnění (jednorázového plnění nebo výplata důchodu) je ve smlouvě sjednána až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy, tzn., že smlouva musí být uzavřena minimálně na dobu 5 let.
 - c) Ve smlouvě musí být současně výplata pojistného plnění sjednána nejdříve v kalendářním roce, ve kterém se zaměstnanec jako pojistník dožije 60 let věku.
 - d) Právo na plnění z takové pojistné smlouvy musí mít výhradně pojištěný zaměstnanec.
 - e) Pojistné smlouvy životního pojištění, které splňují podmínky daňového zvýhodnění, jsou takové, ze kterých nebude možné vybírat prostředky před koncem pojištění, nebudou tedy možné mimořádné výběry. Podmínkou poskytování příspěvku z osobního účtu na soukromé životní pojištění je předložení úpravy pojistné smlouvy akceptované pojišťovnou nebo kopie pojistné smlouvy uzavřené po 1.1.2015, která obsahuje označení, že splňuje podmínky daňového zvýhodnění.
 - f) Podmínkou čerpání z osobního účtu zaměstnance na soukromé životní pojištění je předložení kopie uzavřené smlouvy, popř. dodatku smlouvy o soukromém životním pojištění a informování zaměstnavatele o změnách nebo zrušení uzavřené smlouvy o soukromém životním pojištění.
 - g) Podmínkou čerpání z osobního účtu zaměstnance na soukromé životní pojištění je dále uzavření dohody zaměstnance a zaměstnavatele o srážce ze mzdy na částku platby soukromého životního pojištění pojišťovně.
 - h) Poskytování příspěvku na soukromé životní pojištění není podmíněno platbou z vlastních prostředků zaměstnance.

10. Čerpání osobního účtu na dlouhodobý investiční produkt (DIP) dle článku 2 bodu 2 c):

Dlouhodobý investiční produkt je souhrnné označení investičních nebo spořicíh produktů, které napomáhají zabezpečení na stáří a mohou mít daňovou podporu.

Jedná se o peněžní prostředky, akcie a dluhopisy, podílové listy.

Základní podmínky pro poskytnutí z osobního účtu – k výběru prostředků nesmí dojít dříve než po 10 letech od vzniku DIP a před dosažením 60 let věku držitele DIP, zaměstnance.

- a) Prostředky z osobního účtu na dlouhodobý investiční produkt jsou poskytovány ve formě měsíčních nebo ročních příspěvků zaměstnavatele hrazených za zaměstnance zasílaných přímo na účet investic na základě smlouvy o dlouhodobém investičním produktu uzavřené mezi zaměstnancem a společností poskytující DIP.
- b) Podmínkou čerpání z osobního účtu zaměstnance na DIP je předložení kopie uzavřené smlouvy, popř. dodatku smlouvy či jiného dokladu o DIP.
- c) Podmínkou čerpání z osobního účtu zaměstnance na DIP je dále uzavření dohody zaměstnance a zaměstnavatele na měsíční nebo roční platby.

11. Čerpání osobního účtu **na volnočasové aktivity dle článku 2 bodu 2 d):**

- a) Prostředky z osobního účtu jsou poskytovány nepeněžní formou prostřednictvím internetového benefitního portálu veoliaenergie.benefitcafe.cz. Zaměstnanec si může objednat:

I. benefit z aktuální nabídky partnerské sítě dodavatelů společnosti Edenred s těmito možnostmi úhrady benefitu:

1. platební kartou Edenred Benefit Card prostřednictvím standardních terminálů MasterCard v obchodech nebo na internetu,
2. e-Ticketem, tj. vygenerovaným kódem, který může být bezprostředně po objednávce použit k úhradě služeb u vybraného partnera,
3. platební bránou Edenred pro nákupy v e-shopech na internetu u vybraných obchodníků,
4. poukázkami Edenred Benefits v obchodech,

II. benefit na přání (na fakturu), který umožňuje čerpat prostředky z osobního účtu u individuálně vybraného dodavatele, který není součástí partnerské sítě Edenred nebo neumožní-li dodavatel z partnerské sítě Edenred uhradit celou částku výše uvedenými způsoby.

Pokud je hodnota objednaného benefitu vyšší než je částka k čerpání z osobního účtu, zaměstnanec doplatí rozdíl z vlastních prostředků (v hotovosti, kartou, převodem z účtu dle dohody s příslušným dodavatelem služby).

- b) Storno a reklamace objednávky nebo faktury jsou řešeny individuálně a musí být zaslány zaměstnancem emailem na vip.podpora@edenredbenefity.cz. Objednávku Benefitů na fakturu lze stornovat, pokud není provedena úhrada dodavateli služby.
- c) V případě zrušení objednávky služby hradí náklady spojené se zrušením zaměstnanec podle podmínek stanovených příslušným dodavatelem služby.
- d) V případě, že dodavatel služby objednanou službu neposkytne (např. z důvodu jeho likvidace) a nevrátí zaměstnavateli zpět uhrazené prostředky, nemá zaměstnanec nárok na jejich nové čerpání z osobního účtu.
- e) Za rodinného příslušníka se považuje manžel (manželka), druh (družka), partner a nezaopatřené děti (dětí vlastní, osvojené a děti partnera, žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti) do ukončení povinné školní docházky a další přípravy na budoucí povolání, nejdéle však do 26 let věku dítěte.

12. Výše osobního účtu a jeho aktuální zůstatek v průběhu roku bude každému zaměstnanci nepřetržitě k dispozici:

- a) na benefitním portále veoliaenergie.edenredbenefity.cz z každého zařízení připojeného k internetu po přihlášení zadáním emailové adresy používané pro elektronickou komunikaci a hesla,
- b) na non-stop zákaznické lince společnosti Edenred na telefonním čísle 234 662 000 a na emailu: vip.podpora@edenredbenefity.cz po sdělení unikátního kódu přiděleného zaměstnancům bez emailové adresy.

13. Čerpání z osobního účtu probíhá výhradně bezhotovostním způsobem, v případě penzijního připojištění, resp. spoření nebo životního pojištění převodem z účtu zaměstnavatele a v ostatních případech prostřednictvím benefitního portálu převodem z účtu správce benefitů z osobních účtů, společnosti Edenred.

14. Vyřizování objednávek a faktur probíhá formou výběru na internetovém benefitním portále nebo výběrem z tištěného katalogu, který je k dispozici na příslušném personálním útvaru, následně vyřízením objednávky přes zákaznické centrum společnosti Edenred.
15. V případě mimořádného přecherpání osobního účtu zaměstnavatel má právo požadovat vrácení dlužné částky, a to formou srážky ze mzdy, příp. jinou formou úhrady, dle dohody zaměstnance se zaměstnavatelem.

Příloha č. 2 KS

Ostatní sociální výhody

Článek 1

Nárok na ostatní sociální výhody

Nárok na ostatní sociální výhody vzniká nejdříve po uplynutí zkušební doby, maximálně však po 3 měsících od vzniku pracovního poměru, vyjma článků 2 a 4.

Zaměstnanec má nárok pouze na jeden příspěvek na dítě v kalendářním roce v rámci skupiny Veolia v ČR.

Článek 2

Stravování

Zaměstnavatel zajistí všem vlastním zaměstnancům stravování ve formě stravovacích poukázek (jidelních kupónů) v hodnotě 150 Kč za pracovní směnu. Na toto stravování poskytne zaměstnavatel zaměstnancům příspěvek z nákladů (v souladu s platnými právními předpisy) a další příspěvek z daňově neuznatelných nákladů tak, aby cena jídla pro zaměstnance nepřesáhla 35% celkové ceny jídla. Za pracovní směnu se přitom považuje výkon práce delší než 3 hodiny. Při odpracování směny delší než 11 hodin (dvanáctihodinová směna, přesčas, apod.) má zaměstnanec nárok na další stravovací poukázku.

Zaměstnavatel zabezpečuje pitný režim pro zaměstnance VEPA.

Článek 3

Zápůjčky

1. Zásady pro poskytování zápůjček:

- a) Celkový objem zápůjček poskytnutých ve VEPA v daném roce a na příslušném regionu je limitován celkovou částkou finančních prostředků přidělených na tyto zápůjčky. Při poskytování zápůjček nesmí výše pohledávek (tj. nesplacený zůstatek zápůjček) překročit celkovou částku finančních prostředků přidělenou na zápůjčky.
- b) Zaměstnancům VEPA lze na základě jejich žádosti poskytnout návratnou bezúročnou zápůjčku na koupi bytového zařízení. Bezúročná zápůjčka je poskytována v souladu s příslušnými daňovými předpisy.
- c) Prostředky z poskytnuté zápůjčky lze použít pouze k úhradě účelu dohodnutého ve smlouvě o poskytnutí zápůjčky. Zaměstnancům může být poskytnuta bezúročná zápůjčka do výše 20 000 Kč, splatná max. do 24 měsíců.

2. Podmínky pro poskytnutí zápůjčky

- a) Žádosti o poskytnutí zápůjčky budou schvalovány vedením regionu, ředitelem společnosti, OO a personálním útvarům. Maximální doba splatnosti zápůjčky může být

snížena po dohodě vedení nebo ředitelství společnosti a OO. Maximální doba činí 24 měsíců.

b) Po schválení zápůjčky bude s žadatelem uzavřena písemná smlouva o poskytnutí zápůjčky, kde bude mj. uvedena měsíční výše splátek a doba splatnosti. Počátek splatnosti je následující měsíc po uzavření smlouvy.

c) Žadatel o zápůjčku ani ručitel nesmí být v exekuční nebo insolvenčním řízení.

Podkladem pro uzavření smlouvy o poskytnutí zápůjčky na koupi bytového zařízení je schválená žádost o poskytnutí zápůjčky.

Při poskytnutí zápůjčky na koupi bytového zařízení se žadatel zavazuje ve lhůtě do 3 měsíců předložit zaměstnavateli doklad, prokazující účel použití uvedený ve smlouvě (faktura, nákupní doklad).

Žadatel o zápůjčku je povinen si zajistit ručitele z řad zaměstnanců, se kterým bude sepsána dohoda o ručení.

Schválená výše zápůjčky bude zaměstnanci poukázána v nejbližším výplatním termínu mezd na účet, na který je mu zasílána jeho pravidelná měsíční mzda.

Při skončení pracovního poměru je zůstatek zápůjčky splatný ke dni skončení pracovního poměru. Pokud skončí pracovní poměr výpovědí dle §52, písm. a) až e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, je možné uzavřít se zaměstnancem dohodu o uznání dluhu a v ní dohodnout měsíční splátky ve výši uvedené ve smlouvě o poskytnutí zápůjčky.

Zápůjčky na koupi bytového zařízení jsou návratné a bezúročné a poskytují se až do výše vyčerpání zdrojů. Požadované zápůjčky mohou být v případě nedostatečných zdrojů kráceny.

Článek 4

Jubilejní odměny

Jubilejní odměny ve výši 10 000 Kč se poskytují při příležitosti dosažení 50 let věku zaměstnance při nepřetržitém trvání pracovního poměru u zaměstnavatele nejméně 15let.

Článek 5

Odměna při dárcovství krve

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru odměnu pro bezpříspěvkové dárce krve a krevních složek prostřednictvím nahrání bodů do Cafeterie Edenred. Odměna se poskytne podle ocenění Českým červeným křížem a upravuje ji následující tabulka:

Odběry	Ocenění	Odměna	Odpovídá příspěvku do Cafeterie ve výši
nad 10 odběrů	Bronzová medaile	1 000 Kč	1 210 bodů
nad 20 odběrů	Stříbrná medaile	2 500 Kč	3 025 bodů
nad 40 odběrů	Zlatá medaile	4 000 Kč	4 840 bodů
za 80 odběrů	Zlatý kříž ČČK 3.třídy	6 000 Kč	7 260 bodů
za 120 odběrů	Zlatý kříž ČČK 2.třídy	7 000 Kč	8 470 bodů
za 160 odběrů	Zlatý kříž ČČK 1.třídy	8 000 Kč	9 680 bodů
za 250 odběrů	Plaketa ČČK Dar krve, dar života	10 000 Kč	12 100 bodů

2. Odměna se poskytne na základě předložení děkovného dopisu nebo potvrzení České červeného kříže.

Článek 6

Příspěvek při narození dítěte

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek při narození nebo adopci dítěte ve výši 14 800 Kč/dítě.
2. Příspěvek se poskytuje na základě formuláře Žádost o poskytnutí příspěvku při narození dítěte a doložené kopie rodného listu dítěte na účet zaměstnance uvedený pro výplatu mzdy v nejbližším výplatním termínu.
3. Zaměstnanci, kteří nastoupí v průběhu roku, mají nárok na příspěvek v plné výši.
4. Zaměstnancům, kterým je pracovní poměr zrušen podle §55 ZP, kteří obdrželi výpověď podle § 52 písm. f) až h) ZP nebo jsou z těchto důvodů ve výpovědní době, nebo porušili povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, závažným způsobem nebo opakovaně méně závažným způsobem, příspěvek na příslušný rok nenáleží.

Článek 7

Příspěvek na aktivity dětí

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek na aktivity dětí ve výši 5 300 Kč/dítě/kalendářní rok. Pracují-li ve skupině Veolia v České republice oba rodiče dítěte, náleží pouze jeden příspěvek.
2. Příspěvek se poskytuje na účet zaměstnance uvedený pro výplatu mzdy v nejbližším výplatním termínu, za těchto podmínek:
 - a) Příspěvek bude poskytován na dětské tábory, dětské ozdravné pobyty, lyžařské výcviky, školy v přírodě, školní zájmové kroužky a jiné zájmové aktivity a pobyty dítěte organizované školou nebo jinou zájmovou organizací a na dětskou rekreaci.
 - b) Příspěvek náleží dětem zaměstnance poprvé v roce, kdy dovrší 5 let a naposledy v roce, kdy dovrší 15 let věku. Vztahuje se také na děti partnera, žijící s ním ve společné domácnosti, což zaměstnanec dokládá čestným prohlášením a rodným listem dítěte.
 - c) Příspěvek bude poskytnut na základě formuláře Žádost o poskytnutí příspěvku na aktivity dítěte a doloženého dokladu (faktura nebo doklad o úhradě), na kterém bude uvedeno – jméno dítěte, účel, částka a termín konání akce nebo období zájmové aktivity.
 - d) Z dokladu musí být průkazné, že aktivita dítěte se týká daného kalendářního roku, případně může pokračovat v rámci jednoho školního roku. V případě, že aktivita je zaměstnancem zaplacená v kalendářním roce, ale začíná v následujícím roce, příspěvek bude poskytnut v tom roce, kdy aktivita začíná.

- e) Zaměstnanec může využít příspěvek na základě jedné žádosti za rok na 1 dítě v souhrnu do celkové výše příspěvku 5 300 Kč. K jedné žádosti může být doloženo více dokladů platných v rámci jednoho kalendářního roku.
- f) Na jedné žádosti mohou být také sourozenci, kteří se společně zúčastnili stejné akce doložené jedním dokladem.
- g) Vyplněný formulář žádosti spolu s doklady předloží zaměstnanec na příslušný personální útvar, kde tuto žádost ověří.
- h) V případě, že příspěvek nebude využit dle doloženého dokladu z důvodu zrušení akce nebo neúčasti dítěte na akci a podobně a peníze budou zaměstnanci vráceny, zaměstnanec se zavazuje příspěvek využít na jinou aktivitu dítěte v souladu s těmito pravidly pro poskytování příspěvku na aktivity dítěte.
- i) Zaměstnanec má nárok pouze na jeden příspěvek na dítě v kalendářním roce v rámci skupiny Veolia v ČR.

3. Zaměstnanci, kteří nastoupí v průběhu roku, mají nárok na příspěvek v plné výši.

Článek 8

Další výhody

1. Úrazové pojištění

Zaměstnavatel bude hradit zaměstnancům v pracovním poměru úrazové pojištění s rozsahem pojištění po celých 24 hodin denně, s pojistným krytím pro pracovní i mimopracovní úrazy, a to ve výši a za podmínek definovaných ve smlouvě na skupinové úrazové pojištění zaměstnanců uzavřené mezi zaměstnavatelem a pojišťovnou.

2. Příspěvek na nákup podílů v zaměstnaneckém podílovém fondu

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek na nákup podílů v zaměstnaneckém podílovém fondu investovaných do akcií mateřské společnosti Veolia ve výši a za podmínek definovaných v rámci plánu zaměstnaneckého spoření SEQUOIA.

3. Zvýhodněné komunikační služby v rámci zaměstnaneckého programu

Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům v pracovním poměru po uplynutí zkušební doby poskytnutí zvýhodněných komunikačních služeb za podmínek Smlouvy o zajištění poskytování komunikačních služeb v mobilní síti a rámcové smlouvy s poskytovatelem telekomunikačních služeb.

Příloha č. 3 KS

Zaměstnavatel a odborové organizace

Článek 1

Společné závazky

Smluvní strany se zavazují:

1. Respektovat zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů a z této kolektivní smlouvy musí být v souladu s dobrými mravy.
2. Plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a zástupců zaměstnanců vyplývající z platných právních předpisů s přihlédnutím ke specifickým podmínkám jejich činnosti.
3. Poskytovat si součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.
4. Konstruktivně utvářet a udržovat vzájemné vztahy založené na důvěře a spolupráci s cílem zachování sociálního smíru.
5. Podporovat a upevňovat postupy, kterými nebude docházet k neplnění nebo zpochybňování práv a nároků smluvních stran.
6. Vzájemně se předem informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhého účastníka tohoto smluvního vztahu.
7. Vyhodnotit plnění ustanovení kolektivní smlouvy na společném zasedání zaměstnavatele se zástupci OO do 30. dubna následujícího roku.
8. Sporné případy vyplývající ze vzájemných vztahů řešit jednáním smluvních stran za účelem dosažení shody.
9. Zajišťovat vzájemnou informovanost o zkušenostech a nových poznatcích získaných prostřednictvím zahraničních styků, které souvisejí s ekonomickou, organizační a sociální činností a péčí o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a o životní prostředí.
10. Zápisy ze všech společných jednání na znamení souhlasu oboustranně podepisovat. Případná nesouhlasná a rozdílná stanoviska v zápisech takto zaznamenat. Za vyhotovení zápisu nejpozději max. do deseti pracovních dnů ode dne jednání je zodpovědný zaměstnavatel.

Článek 2

Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Dodržovat základní zásady pracovněprávních vztahů uvedené v zákoníku práce (dále také ZP) a dalších pracovněprávních předpisech.
2. Respektovat právo svobodného sdružování zaměstnanců a neklást překážky odborové činnosti prováděné podle právních předpisů a této kolektivní smlouvy.
3. Zajistit jednotný účinný způsob realizace práva spolurozhodování, projednání, práva na informace a kontroly ve smyslu právních předpisů a této kolektivní smlouvy na všech úrovních řízení a tento způsob dodržovat.
4. Vytvořit OO technické podmínky pro informování zaměstnanců o jednáních se zaměstnavatelem a pro informování o své činnosti a umožnit publikování jejich názorů,

stanovisek a informací prostřednictvím e-mailové komunikace a na vývěškách v prostorách společnosti.

5. Umožnit pověřenému zástupci zaměstnanců projednat se zástupcem zaměstnavatele ty záležitosti, na kterých má odborová organizace zájem, a umožnit účast pověřeného zástupce odborové organizace při důležitých jednáních týkajících se realizace pracovněprávních předpisů, tvorby a realizace mzdových předpisů a závažných jednáních týkajících se ekonomických opatření zaměstnavatele.
6. Umožnit funkcionářům a pověřeným zaměstnancům vyššího odborového orgánu vstup do objektů zaměstnavatele k provádění jejich kontrolní činnosti v souladu s platnými právními předpisy.
7. Hradit náklady spojené s kolektivním vyjednáváním.
8. Hradit přiměřené cestovní náklady spojené s občerstvením a administrativou v souvislosti s KV KS.
9. Poskytnout OO veškeré řídicí akty VEPA související s touto kolektivní smlouvou včetně jejich znění do pěti pracovních dnů od jejich vydání.
10. Zabezpečit, aby na žádost OO byli na jednání těchto orgánů vysláni odpovědní zástupci zaměstnavatele a podávali kvalifikovaná stanoviska k projednávaným záležitostem. Žádost je nutno předložit zaměstnavateli nejméně tři pracovní dny před jednáním s výjimkou naléhavých případů.
11. Reagovat na návrhy a připomínky OO bez zbytečného odkladu.
12. Pokračovat v činnosti Nadačního fondu Veolia Energie HUMAIN ČR.

Článek 3

Závazky odborové organizace

OO se zavazuje:

1. Sdělit do 15 kalendářních dnů zaměstnavateli jména odborových zástupců při jejich zvolení a změně.
2. Umožnit zástupcům zaměstnavatele projednat na svých zasedáních ty záležitosti, na nichž má zaměstnavatel zájem.
3. Členové odborové organizace jsou povinni zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích ve smyslu § 276, odst. 3 ZP a dále o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností, porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců nebo poškození činnosti zaměstnavatele. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu funkce. Za důvěrnou informaci se nepovažuje informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu.

Článek 4

Informování

1. Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen

poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborová organizace mohla posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

2. OO má před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení a má rovněž právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci.

3. Zaměstnavatel informuje OO v působnosti VEPA:

- a) o své činnosti a svém podnikatelském záměru v hlavních ukazatelích na následující kalendářní rok, zejména z hlediska stavu zaměstnanců a tvorby hospodářského plánu (v září),
- b) o své ekonomické a finanční situaci na zasedání v březnu a září s tím, že poskytne tyto informace písemně formou zprávy o hospodaření za předcházející kalendářní rok (v březnu) a za I. pololetí daného roku (v září), a jejím pravděpodobném vývoji,
- c) o činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji a jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních s tím, že poskytne tyto informace formou přístupu do databázové aplikace EMS v počítačovém systému LotusNotes,
- d) o svém právním postavení a jeho změnách, vnitřním uspořádání a o osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele, a to písemně do 15 kalendářních dnů při jejich změně (§ 279 ZP),
- e) o základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- f) o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- g) písemně čtvrtletně o pravděpodobném vývoji zaměstnanosti (v lednu, dubnu, červenci a říjnu),
- h) o zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních opatřeních, opatřeních ovlivňujících zaměstnanost a zejména o opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců,
- i) o stavu a struktuře zaměstnanců (pololetně písemnou formou), základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách (pololetně nebo před změnou),
- j) o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101-106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
- k) písemně dvakrát ročně (v únoru a červenci) o vývoji mezd, předá OO úplný mzdový rozbor obsahující údaje za tarifní mzdy celkem, dále informace o průměrné mzdě v členění na kategorie D a TH,
- l) o čerpání sociálních nákladů, předá OO rozbor čerpání sociálních nákladů za předcházející kalendářní rok do konce března následujícího roku,
- m) o volných místech, nově sjednaných pracovních poměrech a ukončených pracovních poměrech čtvrtletně s určením doby trvání pracovního poměru a s uvedením důvodu ukončení pracovního poměru,
- n) písemně o zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních opatřeních, opatřeních ovlivňujících zaměstnanost a zejména opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců.

Článek 5

Projednáání

1. Projednááním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a OO, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednáání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby OO mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. OO má při projednáání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.
2. OO má před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení a má rovněž právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci.
3. Stanoviska obou stran budou zaznamenána v zápise pořizovém zaměstnavatelem, který podepíše obě smluvní strany, a to nejpozději do pěti pracovních dnů ode dne jednání. O konečném rozhodnutí písemně informuje příslušná strana druhou před nabytím účinnosti rozhodnutí.
4. Zaměstnavatel je povinen projednat s pověřenými zástupci OO:
 - a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele na zasedání v březnu,
 - b) ekonomickou situaci VEPA v daném roce na zasedání v březnu,
 - c) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 a násl. ZP,
 - d) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
 - e) převod podle § 338-342 ZP,
 - f) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem, včetně předpisů v této oblasti platných,
 - g) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců v případě, že není konkrétně upraven v této kolektivní smlouvě,
 - h) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
 - i) v působnosti VEPA opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,
 - j) celkový předpokládaný rozsah práce přesčas a pracovní pohotovosti na kalendářní rok do konce února,
 - k) další opatření (pracovněprávní, mzdová, sociální, technologická, provozní, ekonomická, ekologická, bezpečnostní, organizační, investiční apod.), která se týkají většího počtu zaměstnanců v působnosti VEPA především:
 6. Sborní TH a D funkcí v elektronickém personálním systému,
 7. veškerá opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 8. řídicí akty zaměstnavatele, které spadají do oblasti činnosti zástupců zaměstnanců,
 - l) na žádost zaměstnance jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů,

- m) převedení zaměstnanců na jinou práci podle § 46 ZP,
- n) změny a rozvržení pracovní doby,
- o) výpovědi podle § 52 ZP a okamžitá zrušení pracovních poměrů podle § 55 ZP v souladu s § 61 ZP,
- p) výši požadované náhrady škody, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnavateli, a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1.000,- Kč,
- q) způsob a rozsah náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání.

Článek 6

Předchozí souhlas, dohoda

(dále také „spolurozhodování“)

1. Spolurozhodováním se rozumí vztah mezi zaměstnavatelem a OO, kdy se k provedení určitého právního úkonu či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele vyžaduje její předchozí souhlas nebo dohoda s ní.
2. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže příslušná OO písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 kalendářních dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. V případě, že si OO vyžádala v této 15 denní lhůtě upřesňující podklady, je zaměstnavatel povinen tyto podklady OO neprodleně poskytnout.
3. OO má právo spolurozhodování se zaměstnavatelem v těchto případech:
 - a) vydání, změny a zrušení pracovního řádu vč. dodatků (§ 306 ZP),
 - b) stanovení hromadného čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů, v maximální délce dvou týdnů (§ 220 ZP),
 - c) rozhodnutí o tom, zda jde o neomluvené zameškání práce (§ 348 ZP),
 - d) krácení dovolené pro neomluvené zameškání práce,
 - e) hromadné úpravy pracovní doby včetně zavedení pružné pracovní doby,
 - f) tvorby zásad odměňování a jejich změn,
 - g) stanovení zásad pro financování sociálních opatření, sociální péče a výhod pro zaměstnance,
 - h) dání výpovědi nebo při okamžitém zrušení pracovního poměru se členem orgánu OO v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení (§ 61 ZP),
 - i) organizování prověrek BOZP nejméně jednou v roce na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele (§ 108 ZP).
4. Další případy spolurozhodování se zaměstnavatelem jsou dány obecně platnými právními předpisy.

Článek 7

Kontrola

1. Zaměstnavatel umožní zástupcům OO vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, všech vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z této KS.
2. Zaměstnavatel poskytne na písemné požádání zástupcům OO v dohodnutém termínu, nejpozději do 15 kalendářních dnů, podklady a informace potřebné ke kontrole plnění této KS.
3. OO má právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí zajistit:
 - a) možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,
 - b) možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatele pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,
 - c) možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,
 - d) možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,
4. Zaměstnavatel je povinen odborovým organizacím umožnit výkon kontroly v oblasti BOZP a za tím účelem jim zajistit:
 - e) vstup na svá pracoviště,
 - f) předání potřebných informací a podkladů příslušnými vedoucími zaměstnanci a potřebnou součinnost k výkonu kontroly,
 - g) podání zprávy o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou nebo k provedení návrhů opatření, které podaly odborové organizace vykonávající kontrolu.
5. Týká-li se kontrola osobních údajů zaměstnance, které jsou předmětem ochrany podle zvláštního zákona, je možné údaje poskytnout vždy jen s předchozím souhlasem zaměstnance.

Článek 8

Odborové funkce a činnosti

1. Zaměstnavatel uvolní na základě dohody s OO zaměstnance krátkodobě k výkonu funkce zástupce zaměstnanců.
2. Krátkodobě uvolněným zaměstnancům pro výkon odborové funkce nebo činnosti poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, a to bez nároku na její refundaci. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům - členům odborové organizace - konání voleb do příslušných odborových orgánů.

3. Zaměstnavatel hradí náklady spojené se školením a semináři v oblasti pracovněprávní legislativy a BOZP organizovanými zaměstnavatelem i pro odborové funkcionáře. Rozsah školení a počet účastníků bude stanoven po dohodě zaměstnavatele s odborovým orgánem.
4. Zaměstnavatel bude na základě souhlasu zaměstnance bezplatně vybírat pro OO členské příspěvky srážkou ze mzdy a bude je zasílat na běžný účet OO u příslušného peněžního ústavu.
5. Zaměstnavatel poskytne OO měsíční a roční přehled o zaplacených členských příspěvcích jednotlivých zaměstnanců – členů odborové organizace.
6. Na základě přehledu vystaví OO svým členům potvrzení o výši zaplaceného členského příspěvku podle ustanovení § 38l odst. 1 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, neboť zaplacené členské příspěvky lze odečíst od základu daně.
7. Zaměstnavatel se zavazuje odečíst na základě vystavených potvrzení, předaných zaměstnavateli nejpozději do konce ledna následujícího roku, v souladu s ustanovením § 15 odst. 7 téhož zákona, zaplacené členské příspěvky od zdanitelných příjmů zaměstnanci – členu OO, kterému zpracovává Roční zúčtování záloh na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a daňové zvýhodnění.
8. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci roční fixní příspěvek na její činnost ve výši 30 000 Kč.

